

Dominika Sznajder¹

Rozdział X

Praca tymczasowa – motywy wyboru i problemy związane z jej realizowaniem

Wprowadzenie

Rozwój rynku pracy tymczasowej wykazuje coraz większą dynamikę wzrostu. Z roku na rok rośnie popularność tej formy zatrudnienia. Według danych statystycznych jeszcze do niedawna z usług agencji pracy tymczasowej najczęściej korzystały duże firmy z kapitałem zagranicznym. Obecnie jednak możemy spotkać również firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, nie wyłączając firm polskich.² Również systematycznie zwiększa się liczba osób zatrudnionych na zasadach pracy tymczasowej. Coraz częściej oferty pracy tymczasowej dotyczą kandydatów do pracy na stanowiska nierobotnicze, podczas gdy kilka lat temu odnosiły się niemal wyłącznie do zatrudnienia na stanowiskach produkcyjnych.

Z wcześniejszych omówień zawartych w niniejszej monografii wynika, że z usług agencji pracy tymczasowej korzystają zarówno osoby młode, wkraczające dopiero na rynek pracy, bądź nawet jeszcze uczące się, jak i osoby w dojrzałe. Do agencji pracy tymczasowej często zgłaszają się bezrobotni, którzy z różnych powodów utracili dotychczasowe miejsca pracy, a także osoby zatrudnione, które ze względów ekonomicznych poszukują dodatkowego zajęcia o charakterze dorywczym.

Zarejestrowanie się w agencji pracy tymczasowej jest zawsze autonomiczną decyzją jednostki. U źródeł takich decyzji mogą leżeć różne motywy i różne oczekiwania osób wobec zatrudnienia w formie pracy tymczasowej. Warto zatem prześledzić motywy, którymi kierują się osoby przy wyborze takiej formy zatrudnienia. Można się spodziewać, że osoby decydujące się na podjęcie pracy tymczasowej są wewnętrznie motywowane zwykle nie przez jeden rodzaj oczekiwania, ale przez większą ich wiązkę. Choćby tylko częściowo satysfakcjonujące realizowanie przez jednostkę takich oczekiwań prowadzi do akceptacji zatrudnienia tymczasowego i wyzwala chęć powtarzania tego rodzaju doświadczenia w przyszłości, natomiast brak satysfakcji w tym zakresie może prowokować decyzje o wycofaniu się z takiej formuły pracy.

¹ Doktorantka, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Wydział Ekonomiczno – Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

² Raport pod red. Stempak M., Penda A., Praca tymczasowa. Rozwiązanie na trudne czasy?, Wydawca HR standard.pl, luty 2013, s. 7, www.markapracodawcy.pl. [dostęp z dn. 12.01.2014].

Pracownicy tymczasowi, trafiając do firmy korzystającej z ich usług, napotykać tam niejednokrotnie różne problemy i trudności wynikające z wykonywania pracy na zasadach tymczasowości. Sytuacja pracowników tymczasowych jest wypadkową realiów, jakie zastają oni w przedsiębiorstwie, w którym wykonują pracę, oraz tymi, które proponowała agencja pracy tymczasowej. Zwłaszcza osoby, które pierwszy raz podejmują pracę w tej formie, zderzają się z nowymi realiami. Istotne staje się zatem bliższe rozpoznanie problemów, z jakimi stykają się osoby świadczące pracę w formie pracy tymczasowej.

1. Motywy wyboru pracy tymczasowej w wypowiedziach świadczących ją pracowników

Osoby decydujące się na podjęcie pracy w formie tymczasowej przy poszukiwaniu pracy mogą kierować się różną motywacją jej podjęcia. Na potrzebę przedstawianych w tym rozdziale badań, motywy wyboru zatrudnienia w formie tymczasowej podzielono na cztery kategorie. Pierwszą z nich można umownie określić mianem „trudny rynek pracy”. Istotnym czynnikiem plasującym się w jej ramach jest wysoki poziom strukturalnego bezrobocia, przejawiający się w indywidualnej perspektywie przede wszystkim jako brak możliwości podjęcia jakiegokolwiek stałego zatrudnienia. Osoby bezrobotne (a przynajmniej część z nich) aktywnie szukają pracy, aplikują na wolne stanowiska, ale nie otrzymują propozycji stałego zatrudnienia. Bariery zewnętrzne stawiane przez rynek pracy uniemożliwiają podjęcie przez nich aktywności zawodowej. Znaczenie bezrobocia jako zjawiska, które w swoich praktycznych przejawach skłania jednostki do podejmowania pracy tymczasowej, rysuje się szczególnie ostro w kontekście danych ilustrujących jego obecną skalę. Jak wynika z informacji Głównego Urzędu Statystycznego, stopa bezrobocia na koniec września 2014 roku w Polsce wynosiła średnio 11,5%, a w województwie łódzkim 12,1%³.

Druga grupa motywów związana jest z deficytami w zakresie poszukiwania pracy oraz autopromocyjno – komunikacyjnych samej osoby rejestrującej się w agencji pracy tymczasowej. Niedostateczne umiejętności „poruszania się” po rynku pracy, brak umiejętności korzystania z internetu, napisania życiorysu czy też odpowiedniej autoprezentacji jednostki mogą być istotnymi przeszkodami w samodzielnym poszukiwaniu pracy.

Trzecią grupę motywów stanowią oczekiwania jednostki związane z budowaniem własnej kariery zawodowej. Zdobywanie doświadczenia zawodowego, zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym, dostosowanie godzin pracy do swoich potrzeb jak również zawiązywanie kontaktów społecznych, które mogą zaprocenować w przyszłości, stają się często motywami skłaniającymi do podjęcia zatrudnienia w formie pracy tymczasowej. Zdobywanie przez jednostkę doświadczenia zawodowego wiąże się z budowaniem przez nią osobistych walorów konkurencyjnych na trudnym współczesnym rynku pracy. Oczekiwanie poprawy sytuacji materialnej stanowi

³ GUS, <http://www.stat.gov.pl/gus>. [dostęp z dn. 20.10.2014].

kolejną grupę motywów. Dla osób już pracujących taka forma pracy stanowić może bowiem dodatkowe źródło dochodu. W niektórych przypadkach może być natomiast jedyną realną formą zatrudnienia, dzięki której pracownik ma możliwość utrzymania siebie i swojej rodziny.

W badaniu realizowanym przez Katedrę Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego, którego wyniki zostały już częściowo omówione w poprzednich rozdziałach, respondenci ($n=126$) – pracownicy tymczasowi – zostali poproszeni o wskazanie najważniejszych dla siebie motywów podjęcia zatrudnienia w formie pracy tymczasowej (w badaniu wykorzystano kwestionariusz „Ankieta dla pracowników tymczasowych”, Załącznik nr 1). Wyniki zostały zaprezentowane w tabelach: 1, 2, 3.

Najczęściej deklarowanym w badanej zbiorowości motywem podejmowania pracy w formie tymczasowej okazał się brak wcześniejszych możliwości podjęcia stałego zatrudnienia (jest to zatem motyw związany z trudnym rynkiem pracy i występującym na nim zjawiskiem bezrobocia). Na taki motyw wskazała nieco ponad połowa zbiorowości respondentów, w tym 45% kobiet i 59% mężczyzn (tabela 1). Na ogół wyboru tego motywu dokonywały osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (niemal $\frac{3}{4}$ zbiorowości respondentów o takich poziomach wykształcenia). Natomiast, co charakterystyczne, pracownicy tymczasowi legitymujący się wykształceniem wyższym wskazywali na brak wcześniejszych możliwości podjęcia zatrudnienia znacznie rzadziej (około 30% respondentów z wykształceniem wyższym zadeklarowało ten motyw jako istotny) niż wymienieni powyżej pracownicy o wykształceniu co najwyżej gimnazjalnym. Poziom wykształcenia stanowi, generalnie rzecz biorąc, czynnik istotnie różnicujący doświadczenia pracowników tymczasowych ($p=0,023$) – tabela 3. Warto tutaj odwołać się do wyników innych badań, które dowodzą, że osoby z wykształceniem wyższym mają o wiele mniejsze problemy ze znalezieniem pracy niż osoby o niższym wykształceniu. Powszechnie panujące przekonanie mówiące, że im wyższe wykształcenie, tym mniejsze ryzyko bezrobocia, znajduje również potwierdzenie w wynikach naszych badań.

Kolejnym, wskazywanym motywem podejmowania pracy w formie tymczasowej przez badane osoby była nadzieja na otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia ze strony pracodawcy – użytkownika⁴. Wskazania takiego dokonało nieco ponad 40% respondentów (tabela 1), najczęściej z wykształceniem średnim i wyższym (tabela 3.). Również kobiety deklarowały ten motyw jako wiodący przy podejmowaniu zatrudnienia w formie pracy tymczasowej znacząco częściej (51%) niż mężczyźni (33 %) – tabela 1. Można stąd wnosić, że kobiety podejmując pracę tymczasową w większym stopniu dążą do uzyskania stałego zatrudnienia i stabilizacji zawodowej niż mężczyźni. Ci ostatni natomiast zdają się częściej traktować podjęcie zatrudnienia w formie tymczasowej jako jedyny możliwy typ zatrudnienia w czasach trudnego rynku pracy i wysokiego poziomu bezrobocia.

⁴ Motyw ten jest istotnie powiązany zwłaszcza z poziomem wykształcenia ($p=0,001$) i wiekiem ($p=0,002$) pracowników tymczasowych, w nieco mniejszym stopniu ($p=0,064$) również z ich płcią.

Tabela 1. Motywy wyboru zatrudnienia w formie pracy tymczasowej według płci respondentów

Motywy	Ogółem (n=126)		Płeć				p
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Brak wcześniejszej możliwości podjęcia stałego zatrudnienia	67	53,2	23	45,1	44	58,7	0,149
Możliwość otrzymania stałego zatrudnienia ze strony korzystającego przedsiębiorstwa	51	40,5	26	51,0	25	33,3	0,064*
Dodatkowe źródło dochodu	14	11,1	8	15,7	6	8,0	0,248
Zdobycie doświadczenia zawodowego	35	27,8	16	31,4	19	25,3	0,544
Możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb	4	3,2	2	3,9	2	2,7	1,000
Możliwość nawiązania pożytecznych kontaktów	18	14,3	9	17,6	9	12,0	0,440
Brak własnych możliwości poszukiwania pracy	17	13,5	5	9,8	12	16,0	0,428
Inne	13	10,3	6	11,8	7	9,3	0,768

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; * - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,10$, ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując – odpowiednio – liczbę kobiet, mężczyzn i ogólną liczbę badanych; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego motywu).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Trzeba tutaj dodać, że oferowanie stałego zatrudnienia pracownikowi, który wykonywał dotychczas swoje obowiązki w ramach pracy tymczasowej, nie jest bynajmniej zjawiskiem odosobnionym. Czas, kiedy pracownik zatrudniony jest przez agencję pracy tymczasowej, bywa traktowany przez pracodawcę jako okres próbny. Dalsza współpraca z pracownikiem, który dzięki pracy tymczasowej już zaznał się z firmą, jej kulturą i zasadami funkcjonowania, jest o wiele łatwiejsza niż z osobą zupełnie nową. Wynikiem tego jest sprawniejszy proces wprowadzenia pracownika do pracy, co może przełożyć się na szybsze osiągnięcie oczekiwanego poziomu efektywności na konkretnym stanowisku pracy. Wielu pracowników tymczasowych dąży zatem do tego, by dać się poznać z jak najlepszej strony w środowisku organizacji, w której aktualnie wykonuje swoje zadania, nawet gdyby okazało się, że możliwość stałego zatrudnienia w aktualnej instytucji nie będzie możliwa. Konsekwencją takiej postawy pracownika tymczasowego mogą być pozytywne rekomendacje uzyskane od przełożonych, jak również nawiązanie kontaktów społecznych, które mogą zapro-

centować w przyszłości. Takie rekomendacje to niewątpliwie atut podczas kolejnych rozmów kwalifikacyjnych i aplikowaniu do innych przedsiębiorstw. Na ogół motyw ten wybierały jako istotny osoby młode i w średnim wieku (25-40 lat) – tabela 2., z wykształceniem średnim (tabela 3).

Motyw związany ze zdobyciem doświadczenia zawodowego poprzez zatrudnienie w formie pracy tymczasowej wskazało niemal 30% respondentów. Dla osób decydujących się na podjęcie pracy w takiej formie jest to czasami jedyna możliwość wejścia na rynek pracy, nawet jeżeli wykonywana praca nie ma nic wspólnego z kierunkiem ukończonych studiów czy edukacji zawodowej. Pracując w wielu firmach, o różnych zakresach działania, na różnych stanowiskach, człowiek, oprócz kwalifikacji zawodowych nabywa bardzo wiele umiejętności, m.in. interpersonalnych – uczy się funkcjonowania w wielu środowiskach organizacyjnych, zdobywa kontakty i często w taki praktyczny sposób znajduje sobie swoje miejsce na rynku pracy. Pośród respondentów najczęściej osoby młode (w przedziale wiekowym 18 – 24 lat) wskazywały na chęć zdobycia doświadczenia zawodowego jako wiodący motyw podjęcia pracy w formie tymczasowej (tabela 2⁵). Osoby te rzadko posiadały doświadczenie zawodowe, dlatego praca w formie tymczasowej okazuje się być jedną z możliwości jego zdobycia i stanowi dobry wstęp do kariery zawodowej. Znaczenie tego motywu trzeba bowiem postrzegać w kontekście preferencji dla doświadczenia zawodowego wyrażanych powszechnie przez pracodawców w trakcie procedur rekrutacyjno – selekcyjnych.

Wśród respondentów w wieku 40 lat i powyżej jednym z najczęściej wskazywanych motywów podjęcia pracy w formie tymczasowej okazał się brak wcześniejszych możliwości podjęcia zatrudnienia. Wskazania takiego dokonało aż 72% badanych w tym w przedziale wiekowym. Osoby te są często marginalizowane na rynku pracy, a niejednokrotnie i dyskryminowane ze względu na swój wiek. U podstaw dyskryminacji znajdują się nieprawdziwe stereotypy na temat możliwości i umiejętności starszych pracowników. Wielu pracodawców postrzega tę kategorię pracowników jako mniej wydajnych, częściej zgłaszających absencję z powodu różnych dolegliwości zdrowotnych, a także niechętnie nastawionych do własnego rozwoju zawodowego. Tymczasem zasada równego traktowania jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Dość często respondenci w po 40 roku życia deklarowali jako istotny motyw podejmowania pracy tymczasowej chęć dotrwania w aktywności zawodowej do wieku upoważniającego ich do pobierania świadczeń emerytalnych bądź rentowych (ten motyw najczęściej przewijał się wśród odpowiedzi ulokowanych w kategorii „inne”).

⁵ Warto podkreślić, że w sensie statystycznym różnice nie są istotne. Jeszcze słabiej zaznacza się relacja względem płci i poziomu wykształcenia.

Tabela 2. Motywy wyboru zatrudnienia w formie pracy tymczasowej według wieku respondentów

Motywy	Wiek (w latach)										p
	18-2 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Brak wcześniejszej możliwości podjęcia stałego zatrudnienia	16	50,0	17	47,2	12	57,1	9	47,4	13	72,2	0,561
Możliwość otrzymania stałego zatrudnienia ze strony korzystającego przedsiębiorstwa	5	15,6	19	52,8	10	47,6	12	63,2	5	27,8	0,002***
Dodatkowe źródło dochodu	8	25,0	3	8,3	1	4,8	2	10,5	-	-	0,067*
Zdobycie doświadczenia zawodowego	14	43,8	9	25,0	6	28,6	4	21,1	2	11,1	0,145
Możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb	2	6,3	1	2,8	-	-	1	5,3	-	-	0,717
Możliwość nawiązania pożytecznych kontaktów	4	12,5	6	16,7	2	9,5	2	10,5	4	22,2	0,810
Brak własnych możliwości poszukiwania pracy	3	9,4	2	5,6	5	23,8	2	10,5	5	27,8	0,104
Inne	2	6,3	2	5,6	1	4,8	2	10,5	6	33,3	0,006***

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; * - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,10$, ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy wieku; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego motywu).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Tabela 3. Motywy wyboru zatrudnienia w formie pracy tymczasowej według poziomu wykształcenia respondentów

Motywy	Poziom wykształcenia								p
	gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Brak wcześniejszej możliwości podjęcia stałego zatrudnienia	16	72,7	20	60,6	24	52,2	7	29,2	0,023**
Możliwość otrzymania stałego zatrudnienia ze strony korzystającego przedsiębiorstwa	2	9,1	18	54,5	16	34,8	14	58,3	0,001**
Dodatkowe źródło dochodu	2	9,1	1	3,0	9	19,6	2	8,3	0,213
Zdobycie doświadczenia zawodowego	6	27,3	9	27,3	11	23,9	9	37,5	0,785
Możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb	-	-	1	3,0	1	2,2	2	8,3	0,638
Możliwość nawiązania pożytecznych kontaktów	1	4,5	4	12,1	11	23,9	2	8,3	0,063*
Brak własnych możliwości poszukiwania pracy	6	27,3	5	15,2	4	8,7	2	8,3	0,685
Inne	2	9,1	7	21,2	4	8,7	-	-	0,021**

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; * - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,10$, ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy poziomu wykształcenia; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego motywu); jeden respondent nie podał poziomu swego wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

2. Problemy napotymane przez pracowników wykonujących pracę tymczasową

W ramach badania realizowanego przez Katedrę Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego respondenci zostali poproszeni o wskazanie trudnych problemów, z którymi spotykają się podczas wykonywania pracy tymczasowej. Na potrzeby badania problemy te zostały podzielone na dwie kategorie. Pierwsza z nich dotyczy trudności związanych z relacjami pracowników z agencją pracy tymczasowej, takich jak: niedotrzymanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej, opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia czy rażąco niskie zarobki.

Druga kategoria problemów z wykonywaniem pracy tymczasowej jest związana z pracodawcą – użytkownikiem, u którego pracownik tymczasowy wykonuje pracę. Można je podzielić na dwie mniejsze podkategorie, obejmujące a/ problemy dotyczące samych warunków pracy (niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę – użytkownika, brak zagwarantowania odpowiednich warunków pracy) oraz b/ problemy interpersonalne (gorsze traktowanie przez pracodawcę pracowników tymczasowych w porównaniu ze stałymi pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie, brak sprawnej komunikacji z pracodawcą, brak współpracy ze stałymi pracownikami). Wyniki badania zostały zaprezentowane w tabelach: 4, 5, 6.

Wśród badanych pracowników tymczasowych relatywnie najczęściej wskazywanym problemem, z którym spotykali się podczas wykonywania swoich obowiązków, są ich zdaniem rażąco niskie zarobki. Takie oceny wyraziło około 1/3 respondentów (niezależnie od płci). Zwykle były to osoby w przedziale wiekowym 35-39 lat (53% badanych), ze średnim wykształceniem (39%). Warto jednak nadmienić, że zdecydowana większość respondentów (niemal 70%) nie uważa, aby wynagrodzenie, które otrzymują, było rażąco niskie.

Ważnym problemem, wobec którego stają częstokroć pracownicy tymczasowi, są relacje z przełożonym oraz z zespołem, w ramach którego funkcjonują. Od jakości tych relacji zależą w znacznej mierze efekty ich pracy. Istotne zatem jest, aby pracownicy tymczasowi nie mieli poczucia odmiennego traktowania niż pracownicy zatrudnieni na stałe. Poczucie to można minimalizować poprzez zapewnienie odpowiednich narzędzi pracy, delegowanie obowiązków, jasną komunikację oczekiwań i przekazywanie odpowiedniej informacji zwrotnej. Negatywne postrzeganie pracowników tymczasowych przez pracowników zatrudnionych na stałe to problem, który może pojawić się podczas wykonywania pracy w takiej formie. Na aspekt ten zwrócili uwagę Broschak i Davis-Blake. Zrealizowane przez nich badanie (314 pracowników międzynarodowej firmy działającej o obszarze usług finansowych) wykazało, że pracownicy tymczasowi odczuwają mniejsze zadowolenie z relacji ze współpracownikami i przełożonymi niż pracownicy zatrudnieni na stałe.⁶

Gorsze traktowanie przez pracodawcę – użytkownika zatrudnionych u niego pracowników tymczasowych w porównaniu z pracownikami stałymi to dość często wskazywana przeszkoda, którą napotykali respondenci objęci naszymi badaniami. Wskazało tak nieco ponad 20% ogółu badanych, w tym co trzecia osoba z wyższym wykształceniem (tabela 6.). Warto podkreślić, że wyraźnie częściej ($p=0,081$) to kobiety

⁶ Broschak J.P., Davis – Blake A., *Mixing Standard Work and Nonstandard Deals; The Consequences of Heterogeneity in Employment Relationships*. Academy of Management Journal, s. 13.

(31% wskazań) czuły się gorzej traktowane przez pracodawcę w porównaniu z pracownikami stałymi niż mężczyźni (16% wskazań) – tabela 4. Może to świadczyć o większej wrażliwości kobiet na pewne przejawy nierówności mężczyzn. Najczęściej problem ten dotyczył osób w przedziale pomiędzy 25-29 rokiem życia (36% wskazań), choć w sensie statystycznym wiek nie różnicuje istotnie doświadczeń w tym zakresie – tabela 5. Zgodnie z art. 16 Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, z późniejszymi zmianami, pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Tabela 4. Problemy postrzegane przez pracowników tymczasowych według płci

Problemy	Ogółem (n=126)		Płeć				p
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej	14	11,1	10	19,6	4	5,3	0,019**
Niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę - użytkownika	27	21,4	9	17,6	18	24,0	0,508
Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	14	11,1	9	17,6	5	6,7	0,081*
Rażąco niskie zarobki	40	31,7	16	31,4	24	32,0	1,000
Brak zagwarantowania odpowiednich warunków pracy/bhp	11	8,7	6	11,8	5	6,7	0,350
Gorsze traktowanie przez pracodawcę - użytkownika w porównaniu ze stałymi pracownikami	28	22,2	16	31,4	12	16,0	0,081*
Brak sprawnej komunikacji z pracodawcą - użytkownikiem	11	8,7	5	9,8	6	8,0	0,756
Brak dobrej współpracy ze stałymi pracownikami /izolowanie pracowników tymczasowych	11	8,7	5	9,8	6	8,0	0,756

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; * - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,10$, ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę kobiet i mężczyzn; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę – użytkownika stało się problemem ponad 20% pracowników tymczasowych. Wśród respondentów z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym problem ten wystąpił wyraźnie najczęściej (41% wskazań – $p=0,009$) – tabela 6. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej, nie może również powierzać pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Z kolei na łamanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej wskazało 11% respondentów. Trzeba podkreślić, że oceny takie przedstawiło 20% kobiet, a zaledwie 5% mężczyzn (różnice te są istotne statystycznie – $p=0,019$). Najczęściej problem ten podnosili respondenci w wieku 25 - 29 lat (17% wskazań). Ponadto osoby z wykształceniem wyższym częściej wskazywały na problem łamania warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej (21% wskazań), niż osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (9% wskazań), czy też osoby z wykształceniem średnim (7% wskazań).

Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia były dość rzadko występującym problemem w realiach zatrudnienia pracowników tymczasowych (problem ten sygnalizowało 11% respondentów). Warto jednak zwrócić uwagę na wyraźnie częstsze wskazania na takie praktyki przez kobiety (18 % wskazań) niż przez mężczyzn (7% wskazań) – $p=0,081$ (tabela 4). Jest to kolejny przejaw trudności na które napotykały kobiety podczas zatrudnienia w formie pracy tymczasowej. Fakt ten o wiele rzadziej występuje w przypadku mężczyzn co skłania do zastanowienia nad przyczynami tego stanu rzeczy.

Ogólnie można jednak stwierdzić, że zdecydowana większość badanych pracowników tymczasowych nie doświadczała sytuacji, w której agencja nie dotrzymywała warunków zawartej z nimi umowy.

Tabela 5. Problemy postrzegane przez pracowników zatrudnionych w formie pracy tymczasowej według wieku respondentów

Problemy	Wiek (w latach)										p
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej	3	9,4	6	16,7	2	9,5	2	10,5	1	5,6	0,798
Niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę – użytkownika	6	18,8	4	11,1	5	23,8	5	26,3	7	38,9	0,099*
Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	4	12,5	4	11,1	1	4,8	2	10,5	3	16,7	0,806

Rażąco niskie zarobki	10	31,3	9	25,0	8	38,1	10	52,6	3	16,7	0,176
Brak zagwarantowania odpowiednich warunków pracy/bhp	3	9,4	3	8,3	1	4,8	3	15,8	1	5,6	0,922
Gorsze traktowanie przez pracodawcę - użytkownika w porównaniu ze stałymi pracownikami	5	15,6	13	36,1	5	23,8	3	15,8	2	11,1	0,162
Brak sprawnej komunikacji z pracodawcą - użytkownikiem	3	9,4	3	8,3	2	9,5	1	5,3	2	11,1	0,989
Brak dobrej współpracy ze stałymi pracownikami / izolowanie pracowników tymczasowych	2	6,3	5	13,9	2	9,5	2	10,5	-	-	0,543

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; * - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,10$, ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy wieku; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego motywu).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Tabela 6. Problemy postrzegane przez pracowników zatrudnionych w formie pracy tymczasowej według poziomu wykształcenia

Problemy	Poziom wykształcenia								p
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej	2	9,1	4	12	3	6,5	5	20,8	0,429
Niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę – użytkownika	9	40,9	11	33	5	10,9	2	8,3	0,009**

Tabela 6. cd.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	3	13,6	4	12	5	10,9	2	8,3	0,981
Rażąco niskie zarobki	7	31,8	10	30	18	39,1	5	20,8	0,540
Brak zagwarantowania odpowiednich warunków pracy/bhp	2	9,1	5	15	4	8,7	-	-	0,337
Gorsze traktowanie przez pracodawcę - użytkownika w porównaniu ze stałymi pracownikami	2	9,1	5	15	13	28,3	8	33,3	0,053*
Brak sprawnej komunikacji z pracodawcą – użytkownikiem	-	-	4	12	6	13,0	1	4,2	0,314
Brak dobrej współpracy ze stałymi pracownikami / izolowanie pracowników tymczasowych	-	-	2	6	7	15,2	2	8,3	0,252

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; * - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,10$, ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy poziomu wykształcenia; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego motywu); jeden respondent nie podał poziomu swego wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPIPS UŁ.

Zakończenie

Wyniki naszych badań dowiodły, że motywacje jakimi kierują się jednostki podejmując pracę tymczasową, są wyraźnie zróżnicowane, a przy tym w znacznej mierze zależne od ich płci, wieku i poziomu wykształcenia. Najczęściej zatrudnienie w formie tymczasowej postrzegane jest jako jedyny dostępny sposób powrotu do aktywności zawodowej bądź jej nieprzerwanego kontynuowania mimo utraty dotychczasowego miejsca pracy, wskazania takiego dokonało 53% respondentów. Poza względami czysto ekonomicznymi, możliwie szybkie wyjście z sytuacji bezrobocia jest działaniem zapobiegającym w znacznym stopniu dekwalfikacji zawodowej tych osób. Tak więc z całą pewnością podjęcie pracy tymczasowej można rekomendować osobom bezrobotnym jako ścieżkę działania, która pozwoli im powrócić do aktywności zawodowej i zwiększyć ich szanse na znalezienie w przyszłości zatrudnienia stałego. Potwierdza

to postawioną w niniejszej monografii hipotezę dotyczącą karier zawodowych, szczególnie w odniesieniu do osób młodych (H4). Wejście w obszar pracy tymczasowej nie jest karierą preferowaną, ale ma charakter wymuszony. Decyzja o jej podjęciu jest podejmowana przede wszystkim pod presją bezrobocia (H2). Jednak jest to działanie pozwalające wyjść z sytuacji bezrobocia (H1). Pozytywnie zweryfikowana została także H3 mówiąca, że pracownicy tymczasowi poszukują tranzycji do pracy stałej.

Praca tymczasowa jest rozwiązaniem szczególnie godnym polecenia dla osób młodych, w tym zwłaszcza dla absolwentów szkół różnych typów, którzy jeszcze nie podjęli aktywności zawodowej. Dzięki współpracy z wieloma pracodawcami mogą one w krótkim czasie uaktualnić oraz poszerzyć swoje kompetencje lub zdobyć doświadczenie zawodowe w dziedzinach dotąd im nieznanych, wskazania takiego dokonało blisko 44% respondentów w wieku 18 – 24 lat. Zdobyte doświadczenie zawodowe podczas zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej zwiększa atrakcyjność danej osoby na rynku pracy, staje się jej atutem w dalszych procesach rekrutacyjnych – selekcyjnych i może stanowić dobry początek kariery zawodowej. W niektórych (wcale nierzadkich) przypadkach możliwe jest także przekształcenie zatrudnienia tymczasowego na zatrudnienie stałe w firmie, w której podejmuje się pracę tymczasową. Ponadto osoby młode często na początku swojej kariery zawodowej nie mają głębszego rozeznania, jaką pracę chciałby wykonywać, stąd zatrudnienie w formie pracy tymczasowej daje im możliwość zapoznania się z obowiązkami i realiami pracy na konkretnym stanowisku. Pozwala to na zdefiniowanie odpowiedniej dla siebie ścieżki kariery, przystającej do osobistych predyspozycji i zainteresowań. Wreszcie dla młodych osób, które ciągle jeszcze znajdują się na etapie edukacji zawodowej (zwłaszcza studiujących na ostatnich latach w wyższych uczelniach), zatrudnienie w formie pracy tymczasowej daje możliwość lepszego dostosowania godzin pracy do planu zajęć szkolnych. Wyniki badań potwierdzają postawioną w niniejszej monografii hipotezę H4 dotyczącą młodych pracowników tymczasowych. Poprzez pracę tymczasową próbują oni budować portfel kompetencji, który zwiększy ich szanse i wartość na rynku pracy (strategia dźwigni kompetencyjnej).

Specyficzną kategorią pracowników tymczasowych są osoby należące do najstarszej grupy wiekowej. Najczęściej są to osoby w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Agencje pracy tymczasowej jawią się im jako jedyne dostępne miejsca pracy. Wielu z nich traktuje zatrudnienie tymczasowe jako swoisty „wehikuł”, który umożliwi im w warunkach często, niestety, praktykowanego marginalizowania na rynku pracy ze względu na wiek przetrwanie w aktywności zawodowej do czasu, gdy będą mogli przejść na emeryturę lub rentę. Dla osób z tej kategorii wiekowej ważniejsze jest dootrwanie do emerytury i zdobycie środków do utrzymania niż jakikolwiek rozwój zawodowy (strategia dotrwania). Również, zatem i tej grupie osób można rekomendować podejmowanie pracy tymczasowej jako sposób rozwiązywania swoich problemów zawodowych i życiowych.

Nasze badania pokazały ponadto, że w zdecydowanej większości przypadków realizowanie aktywności zawodowej w formie pracy tymczasowej nie dostarcza samym pracownikom głębszych problemów. Aż około 80 % z nich stwierdziło, że nie doświadcza w zatrudniających ich przedsiębiorstwach gorszego traktowania w porównaniu

z pracownikami stałymi, a pracodawca – użytkownik na ogół dobrze wywiązuje się ze swoich powinności. Podobnie pozytywnie kształtują się opinie na temat relacji między nimi a agencją pracy tymczasowej: w zdecydowanej większości umowy dotrzymywane są należycie, a wynagrodzenia wypłacane są w terminie.

Również około 70% % badanych pracowników tymczasowych nie zgodziło się z opinią, że ich zarobki są rażąco niskie. Koresponduje to z danymi zawartymi w raporcie sporządzonym przez Polskie Forum HR, które przedstawiono w rozdziale II. Przypomnijmy, że średnia stawka godzinowa pracowników tymczasowych wyniosła w 2012 r. 13,85 zł, a średnia miesięczna płaca 2326 zł. Minimalne wynagrodzenie w 2012 roku w Polsce wynosiło 1500 zł, tak więc średnie wynagrodzenie pracownika tymczasowego z agencji było o 55% wyższe.

Reasumując można dość jednoznacznie stwierdzić, że zatrudnienie w formie pracy tymczasowej jest wartym rekomendowania rozwiązaniem dla wielu osób narażających na różnego typu bariery występujące na rynku pracy, które utrudniają lub uniemożliwiają im aktywność zawodową. Nie jest to z pewnością, z punktu widzenia pracownika, forma zatrudnienia pozbawiona wad. Największą jest to, że nie buduje ona w odczuciu pracowników tymczasowych poczucia stabilizacji zawodowej. Jej rozliczne aspekty pozytywne jednak co najmniej równoważą ową uciążliwość.

Bibliografia

Broschak J.P., Davis – Blake A., *Mixing Standard Work and Nonstandard Deals; The Consequences of Heterogeneity in Employment Relationships*. Academy of Management Journal.
Raport pod red. Stempak M., Penda A., *Praca tymczasowa. Rozwiązanie na trudne czasy?*, Wydawca HR standard.pl, luty 2013, www.markapracodawcy.pl. [dostęp z dn. 12.01.2014].

Netografia

GUS, www.stat.gov.pl. [dostęp z dn. 20.10.2014].